

 **Bundesministerium**
Inneres

Dr. Wolfgang Peschorn
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMI-LR2220/0718-I/2/2019

Wien, am 27. Dezember 2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Stephanie Krisper hat mit Unterstützung weiterer Abgeordneter am 11. November 2019 unter der Nr. **50/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Mobbing - Vorwürfe im BVT“ gerichtet, die ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt beantworte:

Zu den Fragen 1 bis 9, 12 bis 22, 27 bis 36, 39, 43 bis 45 und 47 bis 49:

- *Seit wann sind welchen Stellen des Ministeriums Mobbing-Vorwürfe gegen den Beamten bekannt?*
- *Wann wurde welcher Vorgesetzte des Abteilungsleiters von den Vorwürfen informiert?*
- *Welche Maßnahmen wurden vom Direktor des BVT wann ergriffen?*
- *Welche Maßnahmen wurden vom Generaldirektor für öffentliche Sicherheit ergriffen?*
- *Wie lauten die Vorwürfe konkret?*
- *Wie viele Personen erhoben Mobbing-Vorwürfe?*
- *Wie viele Personen, die Mobbing-Vorwürfe oder andere Vorwürfe, die relevant wären das Arbeitsklima zu beeinträchtigen, erhoben haben sind oder waren dem Abteilungsleiter direkt oder indirekt unterstellt?*
- *Wie viele Befragungen gab es in diesem Zusammenhang schon?*
- *Wer führt diese Befragungen durch?*
- *Welche Maßnahmen wurden in der Folge wann von wem ergriffen?*
- *Wann wurden Sie über diese Vorwürfe informiert?*
- *Welche Maßnahmen wurden in der Folge wann von Ihnen ergriffen?*

- *War der Beamte schon zu früheren Zeitpunkten in Bezug auf Mobbing auffällig (um Erläuterung wird ersucht)?*
 - a. *Wenn ja: Gab es intern bereits Konsequenzen (etwa disziplinarrechtlich) für den Beamten (um Erläuterung wird ersucht)?*
 - b. *Wenn ja, wann genau und welche (um Erläuterung wird ersucht)?*
 - c. *Wenn nein, weshalb nicht (um Erläuterung wird ersucht)?*
- *Sind dem Ministerium andere fragwürdige Aussagen oder Handlungen dieser Person bekannt, die zwar rechtlich nicht relevant sind, aber dazu geeignet sind ein unangenehmes Arbeitsklima zu erzeugen?*
- *Hatten diese Vorwürfe Auswirkungen auf die Arbeit der betroffenen Mitarbeiterinnen (um Erläuterung wird ersucht)?*
- *Gab es aufgrund der nun berichteten Vorwürfe intern bereits Konsequenzen (etwa disziplinarrechtlich) für den Beamten (um Erläuterung wird ersucht)?*
 - a. *Wenn ja, wann genau und welche (um Erläuterung wird ersucht)?*
 - b. *Wenn nein, weshalb nicht (um Erläuterung wird ersucht)?*
- *Wurde entschieden, dass der Beamte interimistisch versetzt oder dienstzugeteilt wird, bis die Vorwürfe geklärt sind (um Erläuterung wird ersucht)?*
- *Wenn ja, wann und von wem?*
- *Auf welche Dienststelle sollte er versetzt oder dienstzugeteilt werden?*
- *Wurde er auf diese Dienststelle versetzt oder dienstzugeteilt?*
 - a. *Wenn nein, mit welcher Begründung?*
 - b. *Wenn nein, auf wessen Anordnung bzw. Intervention zu welchem Zeitpunkt?*
- *Sofern der Beamte nie versetzt wurde, oder die Versetzung rückgängig gemacht wurde, mit welchem Grund geschah dies jeweils?*
- *Arbeitet der Beamte momentan immer noch mit den betroffenen Frauen zusammen?*
- *Seit wann ist dieser Beamte im BVT tätig?*
- *Wie viele Frauen haben unter diesem Beamten gearbeitet?*
- *Wie viele davon haben um Versetzung ersucht?*
- *Wie viele davon haben gekündigt?*
- *Wie viele davon haben sich an die Gleichbehandlungsstelle des BVT gewandt?*
 - a. *Mit welchem Ergebnis jeweils?*
- *Wie ist der momentane Stand der internen Überprüfung (um Erläuterung wird ersucht)?*
- *Welche Schritte unternehmen Sie um die Vorwürfe zu klären?*
- *Wurde der Fall bereits an die Disziplinarkommission übergeben?*
 - a. *Wenn ja, wann?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Aus welchen Personen setzt sich die Disziplinarkommission zusammen?*
- *Wurde gegen den beschuldigten Beamten bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet?*

- *Ist dem Ministerium bekannt, dass der Abteilungsleiter auch Diakon der katholischen Kirche ist?*
- *Hat der Abteilungsleiter diese Nebentätigkeit gemeldet?*
- *Wurde diese Nebenbeschäftigung genehmigt?*
- *Wird dieser Beamte von anderen Mitarbeiter_innen im BVT als christlich fundamental eingeschätzt?*
- *Laufen interne Ermittlungen gegen den Beamten, weil er für fundamentalistische Vereine spendet?*
 - a. *Wenn ja, mit welchem bisherigen Ergebnis?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
- *Gibt es Erkenntnisse, wonach der Abteilungsleiter Kontakt zu christlich fundamentalen oder christlich extremistischen Personen oder Gruppierungen pflegt?*
 - a. *Wenn ja, seit wann?*
 - b. *Wenn ja, welche Maßnahmen wurden ergriffen?*

Mit der Anfrage sollen Informationen abverlangt werden, durch deren Bekanntgabe die betreffende Person identifiziert werden kann. Auf Grund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechtes auf Datenschutz (§ 1 DSGVO) und auf Grund der Verpflichtung zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit (Art. 20 Abs. 3 B-VG) muss daher von einer Beantwortung dieser Fragen Abstand genommen werden.

Zur Frage 10:

- *Wie stellen Sie sicher, dass die Befragungen durch unabhängige Stellen durchgeführt werden?*

In der Bestimmung des § 109 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) ist gesetzlich normiert, dass der unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufene Dienstvorgesetzte bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und sodann unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten hat.

Zu den Fragen 11, 23, 25 und 26:

- *Wie stellen Sie sicher, dass die betroffenen Personen umfassende Aussagen tätigen, wenn der Beschuldigte weiterhin auf seinem Posten ist und durch seine Anwesenheit die betroffenen Personen einschüchtert?*
- *Ist es bei Mobbing-Vorwürfen nicht üblich, einen verdächtigen Beamten zu versetzen (um detaillierte Erläuterung im Lichte der dienstrechtlichen Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen wird ersucht)?*
- *Welche anderen Maßnahmen sind bei Mobbing-Vorwürfen grundsätzlich zu treffen?*

- *Gibt es dazu eine erlassmäßige Regelung?*
 - a. *Wenn ja, wurde der Erlass in diesem Fall korrekt umgesetzt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Wenn es sich bei einzelnen Mobbinghandlungen um Belästigungen oder sexuelle Belästigungen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) handelt, können sich Betroffene an die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen des Bundesministeriums für Inneres wenden. Diese sind gem. § 38 Abs. 1 B-GIBG zur Verschwiegenheit über die ihnen mitgeteilten Sachverhalte verpflichtet. Weiters sieht § 4 Abs. 1 Frauenförderungsplan BMI (BGBl. II Nr. 65/2017 idgF) vor, dass Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung sowie herabwürdigende Äußerungen, nicht zu tolerieren sind. Sowohl Mobbing als auch (sexuelle) Belästigungen stellen Dienstpflichtverletzungen nach dem BDG 1979 und Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) bzw. nach dem B-GIBG dar. Entsprechend sind bei solchen Dienstpflichtverletzungen die gesetzlich vorgesehenen Instrumente bzw. Verfahren des Dienst- und/oder Disziplinarrechts anzuwenden.

Dabei ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, mit welchen dieser Instrumentarien der Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern entsprochen werden kann.

Eine erlassmäßige Regelung zum Umgang mit Mobbing-Vorwürfen besteht im Hinblick auf die klare gesetzliche Determinierung nicht.

Zur Frage 24:

- *Hat der betroffenen Akteneinsicht?*

Mangels einer ausformulierten Frage ist eine Beantwortung nicht möglich.

Zur Frage 37:

- *Wurde in dem Fall die Gleichbehandlungsanwaltschaft beigezogen?*
 - a. *Wenn ja, wann und durch wen?*
 - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Personen, die sich in einem Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft befinden. Da dies im gegenständlichen Fall nicht zutrifft, wurde sie auch nicht beigezogen.

Zur Frage 38:

- *Kennt das BMI den Leitfaden der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Abhilfe gegen sexuelle Belästigung (PDF, 184 KB) mit Handlungsanleitungen zum Umgang mit sexueller Belästigung im Unternehmen?*
 - a. *Wenn ja, folgt das BMI in dem Fall den darin enthaltenen Empfehlungen?*

Dem Bundesministerium für Inneres ist der oben bezeichnete Leitfaden bekannt. Soweit die darin enthaltenen Empfehlungen auch auf (öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnisse zum Bund angewendet werden können, wird diesen gefolgt. So werden beispielsweise im Bundesministerium für Inneres konkrete Schulungen für alle Bediensteten zum Umgang mit sexuellen Belästigungen angeboten, mit welchen Informationen vermittelt, Abhilfemöglichkeiten aufgezeigt bzw. Präventionsarbeit geleistet wird. Ein Verbot des Mobbing, der (sexuellen) Belästigung und jeglicher herabwürdigenden Verhaltensweisen im Bundesministerium für Inneres findet sich zusätzlich im Leitbild sowie im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres.

Zur Frage 40:

- *Gibt es Schulungen für Mitarbeiter_innen um derartige Fälle vorzubeugen und Mitarbeiter_innen im Umgang miteinander zu sensibilisieren (um Erläuterung wird ersucht)?*

Seitens des Bundesministeriums für Inneres werden sowohl zum Thema „Umgang mit Mobbing“ als auch zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ Schulungen angeboten und durchgeführt. So werden zum Themenbereich „Umgang mit Mobbing“ ein e-Learning Modul für alle Bediensteten, persönliche Vorträge im Rahmen der E2a-Ausbildung für dienstführende Exekutiv-Bedienstete sowie spezielle Schulungen der Sicherheitsakademie für Führungskräfte angeboten. Zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ bestehen e-Learning Module, eines speziell für Führungskräfte, eines für alle Bediensteten. Zusätzlich wird das Thema in den Grundausbildungslehrgängen der allgemeinen Verwaltung, der E2a-Ausbildung für dienstführende Exekutiv-Bedienstete und der E1-Ausbildung für leitende Exekutiv-Bedienstete behandelt.

Zur Frage 41:

- *Gibt es im BMI eine anonyme Vertrauensstelle an die sich betroffenen Mitarbeiterinnen wenden können?*

Im Bundesministerium für Inneres gibt es Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen, an welche sich betroffene Bedienstete wenden können, sofern sie sich benachteiligt oder belästigt fühlen. Wie bereits zu Frage 11 ausgeführt, sind die Gleichbehandlungsbeauftragten

und Kontaktfrauen zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet.

Zur Frage 42:

- *Gibt es im BMI einen Prozess bzw. ein Verfahren wie mit solchen Vorwürfen umgegangen wird?*
 - a. *Wenn ja, wie sieht dieses Verfahren im Detail aus, welche Stellen sind für die Aufklärung solcher Vorwürfe befasst?*
 - b. *Wenn nein, wieso gibt es solch ein Verfahren nicht?*

Wie bereits zu den Fragen 23 und 25 ausgeführt, stellen sowohl Mobbing als auch (sexuelle) Belästigungen Dienstpflichtverletzungen nach dem BDG 1979 und VBG bzw. nach dem B-GIBG dar, denen mit den gesetzlich vorgesehenen Instrumentarien und Verfahren des Dienst- und/oder Disziplinarrechts zu begegnen ist. Die Zuständigkeiten für die Aufklärung solcher Vorwürfe ergeben sich aus den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Zur Frage 46:

- *Ist es mit den Dienstpflichten eines Beamten vereinbar, dass ein Mitarbeiter seine religiösen Ansichten und seinen Glauben anderen Mitarbeiter_innen aufzwingt und sie zu bekehren versucht?*

Nein. Im Sinne der Bestimmung des § 43a BDG 1979 haben Beamtinnen und Beamte das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Dr. Wolfgang Peschorn

